

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU GRAND ETABLISSEMENT  
UNIVERSITE CÔTE D'AZUR**

**SEANCE DU 17 JUILLET 2025**

**DELIBERATION N° 2025-53**

**Objet : Structuration politique action sociale et QVCT d'Université Côte d'Azur.**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GRAND ETABLISSEMENT UNIVERSITE CÔTE D'AZUR**

- Vu** le Code de l'éducation et notamment ses articles L712.3 et L 951.1;
- Vu** l'article L731.1 du code général de la fonction publique ;
- Vu** le décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat ;
- Vu** le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44, modifié ;
- Vu** le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** la délibération n°2024-001 du 9 janvier 2024 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'arrêté n°116-2024 du 23 janvier 2024 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Stéphane AZOULAY, Vice-président du Conseil d'Administration et des Moyens d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'avis favorable du Comité Social d'Administration d'Etablissement du 17 juillet 2025 ;
- Vu** l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

**Entendu** l'exposé de Mme Jennifer BAUDON, Responsable du Pôle Santé et Qualité de Vie et Conditions au Travail ;

**Considérant** la volonté de l'établissement de se doter de lignes directrices de gestion encadrant la politique d'action sociale et de qualité de vie et des conditions de travail, dans un objectif de cohérence, d'équité et de transparence ;

**Approuve** les lignes directrices de gestion d'Université Côte d'Azur relatives à l'action sociale et à la qualité de vie et des conditions de travail, jointes en annexe à la présente délibération.

**Cette délibération est adoptée à la majorité des voix, 19 voix pour et 8 abstentions**

Membres en exercice : 38

Quorum : 19

Membres présents et représentés : **27**

Fait à Nice, le 17 juillet 2025

CLASSEE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : **2025-53**  
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITES LE : 30 juillet 2025  
PUBLIEE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITE COTE D'AZUR LE : 30 juillet 2025

MODALITES DE RECOURS CONTRE LA PRESENTE DELIBERATION :

*En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.*

## **Structuration politique action sociale et QVCT d'Université Côte d'Azur**

### **Introduction et contexte de la politique d'action sociale**

Convaincue que le bien-être des personnels est indissociable de la qualité du service public de l'enseignement supérieur, Université Côte d'Azur souhaite déployer une politique d'action sociale engagée, inclusive et attentive aux besoins de chacun. Les dispositifs sont pensés pour favoriser l'épanouissement professionnel et personnel de tous. L'objectif est aussi de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels.

Historiquement l'action sociale de notre Etablissement a été liée avec le Comité d'Action Sociale d'Université de Nice (Casun) créé en 1975 pour promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et tous projets à caractère social, culturel, sportif et/ou de loisirs intéressant l'ensemble des personnels.

#### **- Cadre réglementaire**

« L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. » (Cf. article 1 du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État)

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à créer un environnement inclusif et favorable à l'épanouissement de tous les membres de la communauté universitaire.

A la différence des prestations légales, les prestations d'aides sociales présentent un caractère facultatif : elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits disponibles.

#### **- Le cadre propre à Université Côte d'Azur**

Notre ambition autour de la politique d'action sociale s'affirme dans plusieurs documents stratégiques de l'Etablissement.

- **Le Plan Stratégique 2021-2025** de l'Etablissement sous l'égide d'un triple A (Ambition, Attractivité, Accompagnement)
- **Le label HRS4R** obtenu en mai 2022 est une reconnaissance internationale de notre capacité à recruter les meilleurs profils, à les accompagner dans le développement de leur carrière et à leur assurer une qualité de vie au travail, alliant épanouissement personnel et professionnel.
- **Le schéma directeur RH d'Université Côte d'Azur**, la politique de l'action sociale répond à 2 des axes de la politique RH de l'Etablissement (Axe 1, attirer et recruter notamment en participant à la marque employeur de l'Etablissement /Axe 3, engager et fidéliser par l'accompagnement)
- **Les plans d'action égalité professionnelle et QVCT** : l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est à la fois un levier de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et source de bien-être et de qualité de vie au travail pour les personnels.

Structurer l'action sociale d'une université en faveur de l'ensemble de ses personnels permet de mettre en place un ensemble cohérent de dispositifs, services et aides qui améliorent les conditions de vie et de travail et de déterminer les propositions d'évolution qui constituent un plan pluriannuel de la politique d'action sociale en lien avec un budget dédié.

Afin de répondre de manière adaptée aux enjeux actuels et aux attentes de ses personnels, une méthodologie participative et évolutive a été mise en œuvre pour repenser en profondeur la politique d'action sociale.

En 2024, deux groupes de travail, composés de SRHP, de deux représentants du personnel, d'une assistante sociale, d'un membre de la DAF ainsi que de membres de la DRH, se sont réunis les 7 et 14 juin. Ces réunions ont permis de présenter l'action sociale, d'identifier les bonnes pratiques observées dans d'autres établissements, d'analyser les limites réglementaires, ainsi que de recueillir les besoins et attentes spécifiques à UniCA.

Parallèlement, un benchmark a été réalisé auprès de 20 universités, et des enquêtes ont été conduites auprès de la communauté afin d'évaluer l'usage de la plateforme et les besoins associés.

Les éléments issus de ces groupes de travail ont mis en évidence les principaux axes d'intervention sociale de l'Université, en lien avec les actions menées sur la qualité de vie et conditions de travail (QVCT). Le présent document en dresse l'inventaire et propose une base pour poursuivre l'enrichissement de notre politique en la matière notamment en ce qui concerne la QVCT.

En fin d'année 2025/ début 2026 (à mi-mandat), il est proposé un bilan afin d'évaluer l'impact des premières mesures sur le budget et le nombre de bénéficiaires, et d'orienter la poursuite de l'évolution de l'action sociale en fonction des résultats obtenus en l'enrichissement d'éléments décrivant les objectifs de développement de l'action en matière de QVCT.

Cette méthodologie a permis d'identifier les axes prioritaires de la politique d'action sociale de notre Etablissement. Les axes qui émergent ici se déclinent en de nombreuses mesures.

### Axes prioritaires de la politique d'action sociale

**L'équité et soutien à la fragilité sociale** : L'accompagnement des personnes les plus vulnérables constitue un axe central de la politique d'action sociale, afin de garantir l'équité et soutenir des personnes confrontées à une difficulté imprévue (perte de revenus, rupture familiale, problèmes de logement, santé, etc.) Cet accompagnement est assuré par plusieurs interlocuteurs au sein de l'Etablissement avec notamment le pôle Santé-QVCT et les assistantes sociales.

**Conditions de travail et santé** : Université Côte d'Azur accorde une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail et à la promotion de la santé, éléments essentiels pour favoriser le bien-être de ses collaborateurs et renforcer la dynamique collective. Dans une logique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail, l'Université développe un ensemble de dispositifs visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces actions, déjà engagées ou en cours de déploiement, constituent une base dynamique, amenée à s'enrichir au fil du temps par de nouveaux projets répondant aux besoins des agents et aux évolutions des pratiques professionnelles.

Consciente de l'importance de l'accès à une restauration de qualité pour le bien-être de ses personnels, l'Université met en place différentes mesures de soutien.

Par ailleurs, la santé des personnels est considérée comme un pilier fondamental du bien-être individuel et collectif, et un projet spécifique de promotion de santé durable constitue un des projets phares de l'Etablissement. La politique d'action sociale accompagne la mise en œuvre de certaines de ses actions concrètes comme la lutte contre la sédentarité et le développement de l'activité physique sur les campus.

**Cohésion sociale et culture** : Cet axe passe par le développement des projets fédérateurs (organisation de la fête de Noël des enfants des personnels et d'autres événements pour les personnels dont certains par le Casuniv).

Par ailleurs, dans une volonté de renforcer l'accès à l'offre culturelle et de loisirs, Université Côte d'Azur met à disposition de ses personnels une plateforme de billetterie en ligne, leur permettant de bénéficier de tarifs préférentiels et d'un accès simplifié à une large gamme d'activités culturelles, sportives et récréatives.

**L'amélioration du service au personnel** : Cet axe sous-tend les autres axes avec le développement des moyens et outils qui permettent de valoriser les mesures mises en place par UniCA : cela passe notamment par une meilleure communication autour des aides et les rendre accessibles (types, éligibilité ...) voire envisager de mettre en place une interface dématérialisée pour les demandes de prestations sociales permettant à l'agent d'avoir une vue sur ses droits en fonction des renseignements indiqués. Amélioration de notre attractivité en mettant en avant des aides sociales ambitieuses (nouveaux personnels, communication RH)

## Plan d'action pluriannuel action sociale et QVCT UniCA

Nous présentons dans un premier temps les axes déjà engagés en 2024, avant d'aborder les évolutions et projets envisagés pour 2025 et 2026.

- ✓ **2024 : Diagnostic, structuration et premières actions (billetterie/ QF/Noël/ Aides d'urgence)**

**Premières actions autour des 4 axes prioritaires :**

### **L'équité et soutien à la fragilité sociale :**

Une augmentation progressive du quotient familial a déjà été mise en place afin d'élargir l'accès aux prestations sociales et de mieux prendre en compte la diversité des situations familiales. Par ailleurs, le développement des aides d'urgence à destination des personnels vise à apporter une réponse rapide et adaptée aux situations de fragilité ponctuelle, qu'elles soient d'ordre financier, social ou personnel.

- ✓ **Augmentation du quotient familial** des Prestations interministérielles (PIM) et des Aides Sociales d'Initiative Universitaires (ASIU). Les aides sociales soumises à des conditions de ressources (pratiquement toutes sauf celles en lien avec le handicap) sont évaluées sur la base du quotient familial (revenu Brut Global (figurant sur l'avis d'imposition) / nombre de parts fiscales) : il est resté longtemps au montant plancher 12400€ pour les PIM et ASIU puis a été réévalué progressivement entre 2023 et 2024 pour atteindre les 15000€ pour les ASIU et les 13500€ pour les PIM/ Ajout de 0,25 de part fiscale pour les personnes vivant seule (avec ou sans enfant) de manière à faire bénéficier de ces aides davantage de personnels.
- ✓ Concernant les **Aides d'urgences** : rehaussement du plafond des aides annuelles (de 1000€ à 1500€) et mise en place de bons alimentaires.

### **Conditions de travail et santé :**

Ces 2 dernière années, une attention particulière a été portée sur la fête de Noël des enfants des personnels : moment fédérateur et convivial, cette fête offre aux personnels et à leurs enfants un temps de partage chaleureux en fin d'année.

- ✓ Augmentation de l'âge limite de 11 ans à 13 ans pour les bons cadeaux pour les enfants des personnels à Noël et augmentation du budget de la fête de Noël,

L'Université souhaite favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en développant des dispositifs tels que le télétravail.

- ✓ Mise en adéquation la charte télétravail de l'Etablissement avec l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

### **Cohésion sociale et culture :**

Une plateforme de billetterie (cultures, loisirs, bien-être) pour les personnels a été mis en place depuis juin 2023 avec une offre avec une offre de subvention conséquente. Cela a permis une augmentation du nombre de bénéficiaires et de l'offre qui est maintenant nationale et diversifiée. Auparavant, une billetterie physique était assurée par le Casuniv qui a été associé au projet de billetterie en ligne.

- ✓ L'offre a été calée dans un premier temps sur ce que proposait le Casuniv et limitée essentiellement aux billets de cinéma, les parcs de loisirs

- ✓ Université Côte d'Azur continue de subventionner l'activité du Casuniv qui propose une offre de billetterie locale (hors plateforme), des événements fédérateurs pour les personnels ainsi que des logements à la montagne en location

### **L'amélioration du service au personnel :**

La mise en place d'un pôle Santé-QVCT (regroupant le service de l'action sociale, le service QVCT et le service RH santé) au sein de la DRH d'Université Côte d'Azur est pleinement cohérente avec une politique intégrée action sociale et QVCT avec un rôle transverse, structurant et coordonnateur. Ce pôle Santé-QVCT travaille en étroite collaboration avec le service des assistantes sociales et le service de médecine du personnel.

Ces premières actions posent les bases d'une politique sociale plus juste, plus accessible et plus structurée.

#### *✓ 2025 : Déploiement et diversification de l'offre*

Les efforts seront poursuivis et renforcés en 2025 avec une attention particulière portée aux besoins évolutifs des agents et à l'adaptation continue des dispositifs existants.

### **L'équité et soutien à la fragilité sociale :**

La poursuite de la revalorisation du quotient familial, jusqu'à 16 500 € permet d'élargir l'accès aux prestations sociales aux classes moyennes, notamment aux foyers composés de deux revenus moyens avec deux enfants, renforçant ainsi l'équité et l'inclusivité de la politique d'action sociale.

Cette revalorisation du quotient familial s'inscrit en cohérence avec le niveau de revenu moyen d'un couple avec deux enfants, estimé à environ 4 200 € par mois, permettant ainsi une meilleure adéquation entre les plafonds d'accès aux aides sociales et la réalité des situations familiales.

- ✓ Des simulations ont été réalisées sur la base de foyers composés d'un couple avec un ou deux enfants, afin d'évaluer leur éligibilité au quotient familial revalorisé. Ces analyses ont pris en compte différents profils de personnels, qu'ils soient contractuels ou titulaires, en début, milieu ou fin de grille indiciaire. (cf. simulations jointes avec en bleu les personnes éligibles)

### **Conditions de travail et santé :**

#### *✓ Restauration*

Université Côte d'Azur affirme son ambition de garantir à l'ensemble de ses personnels une offre de restauration de proximité financièrement accessible grâce à une politique de subvention volontariste. La volonté est de garantir une offre de restauration minimale accessible à tous les personnels puis de développer une offre qualitative.

- Il existe actuellement peu de conventions de restauration (CROUS/ CADEI et INRAE) et certains campus souffrent d'un manque d'une restauration de proximité. Aucune subvention établissement n'était mise en place actuellement. Une réflexion de subvention adaptée aux besoins de nos personnels a été menée avec la mise en place tranches propres à UniCA et un % de prise en charge du prix du repas inversement proportionnel à l'augmentation du salaire moyen de chacune des tranches (cf. simulations jointes)
- Nouvelle convention à mettre en place avec le restaurant inter-administratif du CADAM pour les personnels UniCA de la plaine du Var et pour le nouveau bâtiment Inphiny.

Chiffrage sur 1 année : 32 000 €. **Pour 2025** : mise en place en septembre soit une estimation de 11 000€

#### *✓ Promotion de la santé et de l'activité sportive*

Université Côte d'Azur inscrit la promotion de la santé durable au cœur de sa politique sociale, avec pour objectif de favoriser des modes de vie sains et responsables, en lien avec les enjeux de prévention, de qualité de vie au travail et de transition écologique.

L'objectif est d'améliorer le bien-être physique et mental des personnels/Réduire le stress et prévenir le burnout/Favoriser les interactions sociales entre personnels de différents services/Prévenir les maladies chroniques (obésité, diabète, maladies cardiovasculaires, TMS) /Lutter contre la sédentarité, très présente dans les métiers administratifs.

Cette thématique fait sens avec des constatations sur le plan national et local. Entre 2022 et 2024, à Université Côte d'Azur, le nombre de congés longs ont augmenté de 74% et le nombre de bénéficiaires du dispositif de temps partiel thérapeutique de 144% : sur ces dispositifs sont concernées 70% de femmes et 75% des agents de plus de 50 ans.

Sur un plan national, 40% des personnels qui apprennent être atteintes d'un cancer sont en poste et le risque de développer un cancer est croissante dans les 30 ans à venir du fait de la sédentarité, de l'alimentation et de l'allongement de la durée de vie. 20% des cancers affectent les moins de 50 ans.

Actuellement, Université Côte d'Azur met en place des actions dédiées à l'appui des personnels en situation de fragilité liée à la santé et l'accompagnement du retour à l'emploi. L'ambition est de déployer des actions au niveau de la prévention primaire et faire de la santé une partie intégrante de la marque employeur, avec comme idée que des personnels en bonne santé, c'est un établissement en bonne santé avec un lien certain entre santé et performance.

L'OMS recommande 150 à 300 minutes d'activité physique d'intensité modérée par semaine, ou au moins 75 à 150 minutes d'activité physique d'intensité soutenue ou une combinaison des 2. Il est aujourd'hui scientifiquement prouvé que l'activité physique permet d'améliorer la santé physique, mentale et sociale, tout en prévenant l'apparition de maladie chronique.

#### **En 2025 :**

- Le développement d'une offre sport santé est en cours de réflexion. Cela pourrait englober un programme d'activités plein air pour les personnels (jusqu'à présent limité aux étudiants) qui allient la pratique sportive comme des randonnées avec selon les saisons, des thématiques différentes abordées comme la découverte des plantes via l'histoire, les contes, les plantes comestibles, médicinales, toxiques/ randonnées cueillette et cuisine de plantes sauvages. Une sortie pédagogique qui allie à la fois nature, culture, convivialité.
  - Un état des lieux du projet promotion de la santé durable est en cours de réalisation afin de viser un programme plus précis de mesures et de projets visant à développer la vision d'une université promotrice de santé.
- ✓ **Arbre de Noël avec des animations d'initiations sportives pour les enfants et lien avec autres événements fédérateurs dont Casuniv**

Les 3 dernières éditions de la fête de Noël pour les enfants des personnels ont été l'occasion de développer des animations d'initiations sportives et des activités ludiques et créatives organisées par les étudiants en STAPS et de carrières sanitaires et sociales.

En 2025 : Maintien du budget de l'année précédente et des activités offertes, sans augmentation de l'âge limite à 16 ans pour les bons cadeaux en 2025 (avec mise en place des bons cadeaux via la plateforme)

**Chiffrage pour 2025** : 70 000€ pour la fête et les bons cadeaux

#### ✓ **QVCT et Intrapreneuriat :**

La promotion de l'intrapreneuriat encourage l'innovation et l'esprit d'entreprise au sein de l'Université et permet au personnel de développer leurs idées et projets. Des projets sont actuellement financés jusqu'en 2028. Certains projets ont été financés les années précédentes en lien avec des thématiques chères à la gouvernance mais peinent à se développer en l'absence de la poursuite de financement

- ✓ Anticiper la fin des projets R2D2 en 2028 et poursuite de l'aide au financement de projets intrapreneuriat qui peinent à s'auto-financer comme la pause active + actions concrètes en lien avec le plan d'actions QVCT :

**Chiffre 2025** : Un budget spécifique fléché QVCT pourrait être mis en place pour le financement d'actions concrètes en lien avec le plan d'actions QVCT : 6000€ pour des actions concrètes QVCT et 2000€ pour la poursuite du projet la pause active

### **Cohésion sociale et culture :**

- ✓ **Calendrier annuel de billetterie**

Depuis la mise en place de la plateforme, trois enquêtes de satisfaction ont été réalisées et ont permis de bâtir un calendrier annuel de subventions avec un élargissement de l'offre à l'ensemble des huit univers proposés (spectacles et concerts, vacances, sport et bien-être, presse et bons plans), alors qu'actuellement seuls le cinéma, les parcs et les cartes cadeaux sont disponibles. La visibilité de l'offre UniCarts sur la plateforme a également été évaluée.

Le calendrier annuel joue un rôle clé en encadrant le déploiement des différents univers tout au long de l'année (certains sous forme d'enveloppes). Il constitue ainsi un outil à la fois structurant et fédérateur, permettant un développement étalé dans le temps tout en assurant une maîtrise rigoureuse du budget alloué.

En effet, ce calendrier a été validé par la DAF : afin de suivre l'évolution des dépenses, une alerte est programmée dès que le solde atteint le seuil de 10 000 €. En cas d'épuisement complet du budget, l'attribution des subventions sera suspendue jusqu'au renouvellement du budget annuel. Les bénéficiaires conserveront toutefois l'accès à la billetterie en ligne et continueront de profiter des tarifs remisés proposés par le prestataire, mais sans prise en charge supplémentaire via la subvention.

**Chiffre pour 2025**, montant d'une enveloppe de 30 000€ de subventions auquel s'ajoutent les près de 40 000€ issus du solde disponible sur le compte subvention de la plateforme en mai 2025 soit près de 70 000€ de subventions totales injectées sur la plateforme hors coût annuel de la plateforme (4240€) soit un coût sur 2025 de 34240€.

### **L'amélioration du service au personnel au travers notamment d'une meilleure communication autour des aides et les rendre accessibles**

- ✓ **Mettre en place des actions de communication** pour faire connaître la politique d'action sociale de l'Etablissement (avec notamment la mise à jour de l'intranet avec une rubrique ergonomique et facilement accessible, diffuser une newsletter en mettant en avant dispositifs d'aide et les nouveautés, réunions d'informations à destination des SRHP)

#### *✓ 2026 : Évaluation, ajustement et pérennisation*

Une évaluation est prévue à la fin d'année 2025/début 2026 afin d'ajuster les dispositifs, de mesurer les impacts budgétaires des actions des années précédentes et de permettre la poursuite du développement des actions prioritaires.

### **L'équité et soutien à la fragilité sociale :**

Une évaluation de la revalorisation du quotient familial sera et de nouvelles aides pourraient être envisagées :

- Aides en faveur du logement, telles que l'aide au logement d'urgence et le dispositif ASIU caution — ainsi que de mesures de soutien à la famille, notamment pour les frais de garde, les coûts de berceaux en crèche étant trop élevés pour être intégralement pris en charge par l'action sociale.

Par ailleurs, le développement du soutien scolaire pour les enfants des personnels est envisagé, en mobilisant des étudiants en master MEEF dans le cadre de contrats étudiants.

### **Conditions de travail et santé :**

#### ✓ **Restauration**

Une évaluation de la mise en place des subventions et de la convention CADAM sera effectuée, en vue d'envisager, dès 2026, une amélioration de la qualité de l'offre et une augmentation du nombre de conventionnements pour élargir l'accès à la restauration, y compris via des solutions alternatives telles que les Food trucks. Parallèlement, des aménagements d'espaces déjeunatoires (micro-ondes, réfrigérateurs, mobilier, etc.) pourraient être prévus afin de mieux répondre aux besoins des personnels souhaitant déjeuner sur leur lieu de travail.

#### ✓ **Promotion de la santé**

Le soutien au projet se poursuit avec pour objectif d'accélérer le déploiement des actions engagées, en particulier le développement éventuel de subventions pour les licences sportives, accessibles via la plateforme ou par d'autres canaux.

### **Cohésion sociale et culture :**

#### ✓ **Culture**

Une offre locale enrichie sera développée sur la plateforme de billetterie, afin de répondre au plus près des envies et besoins des personnels.

### **L'amélioration du service au personnel**

Dans une logique d'amélioration continue, une réflexion sera menée à travers des groupes de travail et du dialogue social afin d'améliorer le service au personnel et faire connaître les aides de l'action sociale.

Une réflexion sera menée sur l'acquisition d'outils efficaces de gestion.

#### *Ajustements et pérennisation*

- ✓ Révision du budget selon l'utilisation réelle
- ✓ Ajustement des dispositifs en fonction des retours usagers



Scénario 1 : deux tranches PIM / hors PIM (seuil à l'INM 540)		Subvention établissement			Evo de fréquentation +25%			
		Compensation PIM 50 %	Compensation hors PIM 30%	(dont 1,47€ PIM)				
		Nombre de repas	Coût unitaire / repas	dont part agent	dont part Univ	Coût total Univ	Nb repas	Coût avec surfréquentation
CROUS	PIM	3414	8,64 €	4,32 €	4,32 €	14 748 €	4268	18 436 €
	Non PIM	1540	8,64 €	6,05 €	2,59 €	3 989 €	1925	4 986 €
ARA06	PIM	336	13,60 €	6,95 €	6,65 €	2 234 €	420	2 793 €
	Non PIM	104	13,60 €	9,52 €	4,08 €	435 €	131	533 €
API	PIM	1818	9,36 €	4,68 €	4,68 €	8 508 €	2273	10 635 €
	Non PIM	1966	9,36 €	6,56 €	2,80 €	5 505 €	2458	6 881 €
CADAM	PIM	408	9,73 €	4,87 €	4,86 €	1 983 €	510	2 479 €
	Non PIM	792	9,73 €	6,82 €	2,91 €	2 305 €	990	2 881 €
Total		10378				<b>39 698 €</b>	12973	<b>49 623 €</b>

Scénario 2 : 5 tranches (seuils d'INM à 420 489 648 et 836)		(application tranches cohérentes en rapport avec notre population)			Evo de fréquentation +25%			
		Compensation 1	Compensation 2	Compensation 3	Compensation 4	Compensation 5		
			50%	dont PIM 1,47€				
			42%	dont PIM 1,47€				
			34%	En partie PIM 1,47€				
			25%					
			18%					
		Nombre de repas	Coût unitaire / repas	dont part agent	dont part Univ	Coût total Univ (PIM inclus)	Nb repas	Coût avec surfréquentation
CROUS	inf à 420	1021	8,64 €	4,32 €	4,32 €	4 411 €	1276	5 513 €
	entre 421 et 489	984	8,64 €	5,01 €	3,63 €	3 571 €	1230	4 465 €
	entre 490 et 648	1013	8,64 €	5,70 €	2,94 €	2 976 €	1266	3 720 €
	entre 649 et 835	1134	8,64 €	6,48 €	2,16 €	2 449 €	1418	3 062 €
	au-delà de 836	849	8,64 €	7,08 €	1,56 €	1 320 €	1061	1 650 €
ARA06	inf à 420	88	13,60 €	6,80 €	6,80 €	600 €	110	750 €
	entre 421 et 489	88	13,60 €	7,89 €	5,71 €	504 €	110	630 €
	entre 490 et 648	88	13,60 €	8,98 €	4,62 €	408 €	110	510 €
	entre 649 et 835	101	13,60 €	10,20 €	3,40 €	345 €	127	431 €
	au-delà de 836	75	13,60 €	11,15 €	2,45 €	184 €	94	229 €
API	inf à 420	757	9,36 €	4,68 €	4,68 €	3 543 €	946	4 428 €
	entre 421 et 489	757	9,36 €	5,43 €	3,93 €	2 976 €	946	3 720 €
	entre 490 et 648	757	9,36 €	6,18 €	3,18 €	2 409 €	946	3 011 €
	entre 649 et 835	871	9,36 €	7,02 €	2,34 €	2 037 €	1088	2 546 €
	au-delà de 836	643	9,36 €	7,68 €	1,68 €	1 084 €	804	1 255 €
CADAM	inf à 420	240	9,73 €	4,87 €	4,87 €	1 167 €	300	1 458 €
	entre 421 et 489	240	9,73 €	5,64 €	4,09 €	980 €	300	1 225 €
	entre 490 et 648	240	9,73 €	6,42 €	3,31 €	793 €	300	992 €
	entre 649 et 835	276	9,73 €	7,30 €	2,43 €	671 €	345	839 €
	au-delà de 836	204	9,73 €	7,98 €	1,75 €	357 €	255	446 €
Total		10426				<b>32 783 €</b>	13033	<b>40 979 €</b>

Répartition population Unica		Total repas	
inf à 420	20%	ARA 06	441
entre 421 et 489	20%	API	3785
entre 490 et 648	20%	CADAM	1199
entre 649 et 835	23%		5425
au-delà de 836	17%		

Contractuels  
catégorie C  
(niveau ATRF)

Corps	base rému IB	nets annuels couple	QF couple avec 2 enfants	QF couple avec 1 enfant
ATRF	367	37949,52	12649,84	15179,808
ATRF	457	41822,4	13940,8	16728,96
ATRF	558	49144,8	16381,6	19657,92

Contractuels  
catégorie B  
(niveau Tech)

TECH	430	39836,16	13278,72	15934,464
TECH	525	46790,64	15596,88	18716,256
TECH	622	54160,08	18053,36	21664,032

Contractuels  
catégorie A  
(niveau ASI)

Corps	base rému IB	nets annuels couple	QF couple avec 2 enfants	QF couple avec 1 enfant
ASI	486	43808,4	14602,8	17523,36
ASI	593	51908,4	17302,8	20763,36
ASI	725	62143,68	20714,56	24857,472

Contractuels  
catégorie A  
(niveau IGE)

Corps	base rému IB	nets annuels couple	QF couple avec 2 enfants	QF couple avec 1 enfant
IGE	541	47814,24	15938,08	19125,696
IGE	672	58049,28	19349,76	23219,712
IGE	837	70843,68	23614,56	28337,472

Titulaires  
catégorie C  
(ATRF)

Corps	base rému	nets annuels couple	QF couple avec 2 enfants	QF couple avec 1 enfant
ATRF	IB 367+ IFSE 260	42781,44	14260,48	17112,576
ATRF	IB 378+ IFSE 286	43843,44	14614,48	17537,376
ATRF	IB 518+ IFSE 292	51707,04	17235,68	20682,816

Titulaires  
catégorie B  
(Tech)

TECH	IB 370+IFSE 345	44873,52	14957,84	17949,408
TECH	IB 470+IFSE 380	50316,48	16772,16	20126,592
TECH	IB 701+IFSE 423	62696,16	20898,72	25078,464

Titulaires  
catégorie A  
(ASI)

Corps	base rému	nets annuels couple	QF couple avec 2 enfants	QF couple avec 1 enfant
ASI	IB 380+IFSE 424	46934,16	15644,72	18773,664
ASI	IB 577+IFSE 455	59498,64	19832,88	23799,456
ASI	IB 754+IFSE 455	73082,16	24360,72	29232,864

Titulaires  
catégorie A  
(IGE)

Corps	base rému	nets annuels couple	QF couple avec 2 enfants	QF couple avec 1 enfant
IGE	IB 437 +IFSE 468	49763,76	16587,92	19905,504
IGE	IB 600 +IFSE 552	63477,6	21159,2	25391,04
IGE	IB 1009 +IFSE 648	96517,68	32172,56	38607,072

**Signature(s) électronique(s) du présent document**

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance dans l'Autorité de Certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Dans ce cas, cliquez sur « Détails du certificat » dans le « Panneau des signatures » et sélectionnez le certificat « Sunnystamp Root CA G2 » puis cliquez sur « Ajouter aux certificats approuvés » dans l'onglet « Approbation ». A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques. Pour toute question, merci de nous écrire à l'adresse [support@lex-persona.com](mailto:support@lex-persona.com).

**Digital signature(s) of this document**

The original version of this document is in electronic form, so the signatures below must always be verified electronically using appropriate software such as Adobe Acrobat Reader DC™. If a warning message appears, the reason may be the absence of trust in the Certificate Authority which issued the certificate used to sign the document. In this case, click on "Certificate Details" in the "Signatures panel" and select the "Sunnystamp Root CA G2" certificate then click on "Add to approved certificates" on the "Approval" tab. Note that PDF reading software in web or mobile mode does not display the details of the digital signatures. If you have any questions, please write to us at [support@lex-persona.com](mailto:support@lex-persona.com).